



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Calidad Organizacional Y Desempeño Docente En Una Unidad  
Educativa De Santa Elena, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Salinas Rocafuerte, Mary Verónica (ORCID: 0000-0002-9891-9642)**

**ASESOR:**

**Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada con mucho amor a DIOS y a cada una de las personas que de una u otra forma me han ayudado, a mi madre María y hermanos Jimmy, Johnny, John que siempre han brindado su apoyo incondicional y en especial a usted Mg. Cesar Ulloa, por su excelente asesoría mil gracias.

Mi trabajo ha sido muy arduo ya que por la situación que estamos viviendo a nivel mundial ha sido muy difícil, pero con bondad y misericordia de nuestro Creador me ha permitido culminar con éxito mi Maestría.

La Autora.

## **AGRADECIMIENTO**

Muy agradecida con Dios por darme sabiduría y fortaleza para tomar este gran reto que fue la Maestría, también a mis compañeros a mi familia, a cada uno de los maestros que me han brindado su apoyo para continuar con mucho sacrificio pero que con el transcurso del tiempo me ha servido para mi superación y aprendizaje en mi labor como docente, los nuevos conocimientos adquiridos me permitirán brindar lo mejor de mí y en cada experiencia vivida en los diferentes viajes permitieron conocer a este bello país de Perú que nos acogió.

La Autora.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y Operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Análisis descriptivo.....	20
4.2. Análisis Inferencial .....	27
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMEDACONES .....	40
REFERENCIAS.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de la Investigación .....	15
Tabla 2: Muestra de la Investigación .....	16
Tabla 3: Análisis descriptivo objetivo general.....	20
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	21
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.....	22
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.....	23
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.....	24
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.....	25
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.....	26
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general .....	27
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general .....	27
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1 .....	28
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1 .....	28
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2 .....	29
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2 .....	29
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3 .....	30
Tabla 17: Contraste hipótesis de la específica 3.....	30
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4 .....	31
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4 .....	31
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5 .....	32
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5 .....	32
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6 .....	33
Tabla 23: Comprobación de la hipótesis específica 6 .....	33

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo objetivo general .....	20
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1 .....	21
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2 .....	22
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3 .....	23
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4 .....	24
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5 .....	25
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6 .....	26

## Resumen

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad la relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Para la elaboración de este trabajo se realizó una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental- transversal de carácter correlacional asociativo, debido a que las respuestas serán analizadas sin alteración alguna en un tiempo determinado, por medio de un enfoque cuantitativo. La muestra está compuesta por 41 personas entre docentes y directivo a quienes se le aplicara la técnica de la encuesta con un instrumento, un cuestionario de 18 ítems que abarca a las variables, dimensiones e indicadores. Para la validez del instrumento contribuyeron 3 profesionales con título de cuarto nivel incluido el tutor de la tesis. Una vez validada la investigación se procede a realizar el Alfa de Cronbach en la que obtuvo un  $\alpha = 0,86$  y una significancia señalando que el cuestionario es excelentemente confiable, para ser aplicado a la muestra. Una vez recopilada la información necesaria se procede a realizar el análisis respectivo mediante el programa estadístico SPSS herramienta que permite conocer datos de frecuencias, pruebas de normalidad y las correlaciones bivariadas en la que se usó el coeficiente de Spearman alcanzando un  $Rho=0,616$  y una significancia de  $0,024 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en donde afirma que existe relación entre calidad organizacional y desempeño docente.

Palabras Clave: calidad, rendimiento, motivación laboral, desempeño docente.

## Abstract

The purpose of this research work is the relationship between organizational quality and teaching performance in an educational unit of Santa Elena, 2020. For the preparation of this work, a descriptive research was carried out, with a non-experimental-transversal design of an associative correlational nature, because the responses will be analyzed without any alteration in a certain time, through a quantitative approach. The sample is made up of 41 people, including teachers and managers, to whom the survey technique will be applied with an instrument, a questionnaire of 18 items that covers the variables, dimensions and indicators. For the validity of the instrument, 3 professionals with a fourth level degree contributed, including the thesis tutor. Once the research is validated, the Cronbach's Alpha is carried out, in which it obtained  $\alpha = 0.86$  and a significance indicating that the questionnaire is excellently reliable, to be applied to the sample. Once the necessary information has been collected, the respective analysis is carried out using the SPSS statistical program, a tool that allows knowing frequency data, normality tests and bivariate correlations in which the Spearman coefficient was used, reaching a  $Rho = 0.616$  and a significance  $0.024 < 0.05$ , so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which states that there is a relationship between organizational quality and teaching performance.

Keywords: quality, performance, work motivation, teaching performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad internacionalmente entre los más grandes retos que enfrentan las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales según, Arraut Luis (2010) es presentar un análisis de la calidad organizacional y su relación con los sistemas de calidad en las empresas, tomando como unidad de análisis la institución con la finalidad de identificar las falencias, debido a que nos encontramos en un entorno o competitivo donde se requiere hacer nuevos cambios, siendo la calidad un eje principal para reforzar su razón de ser y por efecto poder tomar elecciones primordial y por consecuencia poder tomar decisiones en el contexto de la competitividad de manera que su directivos coadyuven de manera conjunta al desarrollo eficaz y eficiente de la unidad educativa. A si mismo Gonzales & Moreno (2016) menciona que la calidad tiene un importante impacto en un enfoque de mejora continua que permiten determinar aquellas actividades que no aportan valor.

En Ecuador, Bastidas, V. (2018) menciona que la calidad organizacional adquiere concordancia en el desempeño docente y este es un tema primordial en casi todas las instituciones educativas, las cuales buscan una mejora organizacional con el propósito que el docente pueda cumplir con los objetivos propuestos, en base a los procesos internos, a fin de definir una estructura organizacional que ejercite las buenas prácticas profesionales en la educación que dé resultados positivos en el aspecto administrativo, para lograr este propósito se debe contar con la colaboración de todos los que forman parte de la institución.

En este contexto el establecimiento educativo objeto de estudio del Cantón Santa Elena, se ha identificado que existe una gran deficiencia orientado a la falta de coordinación organizacional la cual se han conllevado a que se presenten obstáculos en el desarrollo de las actividades diarias, sin embargo es importante mencionar que el plantel lleva su propio control, pero le falta mejorar ya que en ocasiones esto no se lleva a cabo, detectando falta de integración y trabajo en equipo por parte de personal, la cual solo se desenvuelven según lo requiera la circunstancia, por lo tanto, el desconocimiento afecta al cumplimiento.

En cuanto a la formulación de los problemas de investigación se desarrollan las siguientes interrogantes: ¿De qué manera se relaciona la calidad organizacional y el desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?

A continuación, se detallan los problemas siendo las específicas las siguientes: ¿Cuál es la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?, ¿De qué manera influye los sistemas de calidad en las prácticas profesionales en una unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y la motivación laboral en una unidad Educativa de Santa Elena, 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y la formación continua en una unidad educativa de Santa Elena 2020?, ¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y las prácticas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?

En su teoría Mayo, Loredo & Reyes (2015) señala que las ideas y los conceptos básicos de calidad es necesario tomarlos en cuenta porque generan una gran cantidad de cambios en las organizaciones de manera que permite evolucionar nuevos estilos de dirección, así como las prioridades de una organización, la comprensión de la calidad, productividad, la competitividad y el cliente. Esta institución se preocupa mucho por sus estudiantes, para aquello se ha visto la necesidad establecer una adecuada Calidad Organizacional.

La justificación de la investigación es relevante porque ilustra la importancia de la calidad organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio. Es pertinente porque puede hacer que los problemas en el diario de trabajo del maestro sean más importantes para la comprensión profunda en mejorar la enseñanza y los estándares de enseñanza. Trabajar con excelentes docentes para brindar una educación de excelente calidad como objetivo fundamental, a fin de lograr buenos resultados en el desempeño académico de los estudiantes.

Es práctico porque tienen como propósito contribuir en la solución del problema que se ha observado y como resultado será fortalecer la calidad organizacional y el desempeño docente acorde las necesidades que se necesiten tratar de tal forma que se pueda dar respuestas ante las diferentes situaciones que requieran ser satisfechas. Es metodológico porque plantea, procedimientos, procesos e instrumentos efectivos y confiables, que ayuden a la recolección y procesamiento de datos e información de manera que los resultados dentro del campo educativo sirvan para futuras investigaciones. En lo social la investigación aporta a dar solución ante problemáticas a instituciones que se encuentren en el entorno y contribuye a que la sociedad se vea beneficiada a través de los estudiantes que se están formando de manera integral.

A continuación, se presenta los objetivos de la investigación, en cuanto al objetivo general se tiene: Determinar la relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Así mismo se ha diseñado los objetivos específicos: determinar la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, determinar la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, determinar la relación entre el rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, determinar la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, determinar la relación entre calidad organizacional y la formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, determinar la relación entre calidad organizacional y la practicas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

De la misma manera diseña la hipótesis alternativa y nula. Hipótesis general  $H_a$ : Existe relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.  $H_0$ : No Existe relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Hipótesis específicas: existe relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, existe relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, existe relación entre las rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, existe relación calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, existe relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, existe relación entre calidad organizacional y las prácticas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO.

En este capítulo se procede a revisar los trabajos previos de índole internacional, nacional y local, basados en relación con las variables del presente estudio de investigación.

En referencia a la presente investigación existen estudios internacionales, en donde Arraut, L. (2010) Considera la calidad organizacional desempeña un rol muy importante para una empresa, así como también la capacidad para competir en el área educativa depende de sus relaciones con dos fuentes de ventajas competitivas como lo es la calidad e innovación, porque esta norma se convierte en un campo de fertilidad para la mejora continua de la institución educativa permitiendo proporcionar resultados eficientes y eficaz para actuar de forma inmediata ante cualquier problemática que se presenten en desarrollo de actividades.

Así mismo Montaudon, Tomas & Cynthia (2010) en su estudio menciona que en la actualidad la calidad según, Garvin tiene ocho dimensiones una de ellas se enfoca en mejorar el desempeño, para así contar con características relevantes como lo es la confiabilidad, conformidad, que permita cumplir con los estándares ya establecidos, durabilidad, serviceabilidad, disposición estética, para determinar funciones importantes que representen a la organización en su desarrollo enfocada a la calidad percibida. Para ello se ha considerado que la calidad Organizacional y Desempeño Docente es una investigación de tipo Correlacional Asociativa para el presente proyecto.

En este mismo sentido Martínez, Guevara & Valles (2016) considera que la calidad educativa es un problema latente en el país, y que como consecuencia el desempeño docente se ve afectado en los resultados cuando se obtienen las pruebas estandarizada de escala y para ello se busca mejorar la calidad implementando nuevas reformas que permitan que los profesores sean evaluados en su desempeño como docente en aspectos significativos donde la eficacia y eficiencia que se vea reflejado en el rendimiento de la institución.

En cuanto a la investigación nacional, Arrascue & Segura (2016) concluye que la calidad se la puede definir como un conjunto de propiedades y características de un servicio que enfoca en satisfacer necesidades tanto implícitas como explícitas, del mismo modo se puede observar, medir, controlar, o mejorar, como también puede ser clasificada o ajustada a una dimensión, del mismo modo puede considerarse como un incentivo para hacer las cosas de una mejor manera, debido a que cuando aparece un problema el valor de la calidad cambia y se presenta una oportunidad de mejora, siendo así que esta nos permite identificar factores con la finalidad de poder medir el desempeño, generando mayor conocimiento que evitara que los problemas se vuelvan a presentar.

En Ecuador el Ministerio de Educación (2017) menciona que se interesa por la retroalimentación tomando en cuenta que la formación en la actualidad es un desafío, por la gran demanda profesional que es necesario ser evaluados de manera interna por el Instituto Nacional de Evaluación quien llevara a cabo el respectivo proceso de evaluación orientado a perfeccionar los procesos educativos en las instituciones, fortaleciendo los aspectos institucionales, pedagógicos y comunitarios.

En este mismo contexto Pérez (2017) en Ecuador considera que la calidad ha ido construyéndose según como se ha evolucionado en el mundo de los negocios siendo así que los sistemas productivos han cambiado relativamente y con ellos el alcance de la calidad que se la utiliza de manera constante en todos los ambientes de la vida cotidiana, es por ello que se considera que sin calidad la educación no tendría suficiente nivel en los planteles educativos consolidando un sistema de procesos que permitan tomar acciones adecuadas para así poder brindar una mejora continua creando un ambiente adecuada en los procesos.

En Ecuador, Calderón Alejandra (2015) señala que el nivel de la calidad educativa es muy bajo, a pesar que el gobierno ha buscado y aplicado estrategias para mejorar, sin embargo esto se debe a factores como la falta de capacitación, recursos, y buena metodología de trabajo, en las instituciones educativas.

A nivel local encontramos esta problemática de forma simple en donde docentes se encuentran desempeñando funciones distintas a su perfil, creando una preocupación debido a que esto afectaría directamente al rendimiento de los estudiantes, así como a la carga laboral hacia los docentes esto a la vez causa insatisfacción, frustración, provocando un desempeño inadecuado, falta de integración y trabajo en equipo por parte del docente, por lo tanto, el desconocimiento afecta al cumplimiento de las metas.

Según Saltos & Cendón (2019) menciona que la evaluación del desempeño del maestro de enseñanza inicial del circuito Cuenca tiene como objetivo establecer el desempeño del docente de enseñanza inicial mediante un estudio descriptivo, con el intención de implantar una educación de calidad impartida en la que participaron 14 docentes las cuales se aplicó una encuesta cuyos resultados arrojaron en un nivel satisfactorio.

Otro de los aspectos que se deben considerar es que para tener un buen desempeño docente es realizar una adecuada planificación que este a la vez acorde al programa oficial es por ello que se debe conocer e identificar las necesidades de los estudiantes con actividades estratégicas y dinámicas para poder alcanzar los resultados esperados acorde a su grado y desarrollo de sus competencias.

Por otro lado Tello (2015) según su tesis tuvo como objetivo relacionar la calidad educativa con el desempeño docente en el instituto superior tecnológico Pedro A. del Águila Hidalgo, su análisis investigativo ha sido de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional con una población de 296, aplicando el análisis bivariado cuyos resultados determinaron que el 85,7% manifestaron que la calidad educativa es buena mientras que el desempeño docente consideraron regular siendo que a medida que el desempeño mejora la calidad también esto hace que si existe una relación entre ambas y que esta se verá observada en la verificación de la hipótesis de investigación. También se considera a la calidad relacionada con la participación del personal de la organización ya se puede decir que el control de calidad depende de un ente específico dentro de la organización o empresa.

A continuación, se procede a definir teóricamente las variables y dimensiones que son parte del estudio.

Según Hernández, Barrios y Martínez (2018) menciona que la calidad no solo se hace presente en el ámbito empresarial sino también en el ámbito educativo principalmente en gestiones administrativas que permitan tener un mayor direccionamiento en el desenvolvimiento cotidiano de sus actividades internas de la institución cuyo resultado se obtenga una mejora continua y detectando las necesidades que se presenten dando solución de manera eficiente con la participación activa y colaboración de todo el personal docente.

Por ende, en una institución educativa es fundamental la gestión que realice el director en los procesos internos para el desarrollo de las actividades y así llevar un mejoramiento continuo adecuado debido a que actualmente son cambiantes donde se requiere resultados acordes a la situación que se presente durante la jornada laboral, también está relacionado con aspectos de ética y de valor que forman parte de la construcción de los estándares, es por ello que la calidad se la utiliza de manera constante en todos los ambientes de la vida cotidiana.

En la revisión de los modelos teóricos sobre la dimensión calidad de servicio, se localiza a Palominos, Quezada, Osorio, Torres & Lippi (2016) que plantea un modelo de cuestionario dirigido a los alumnos con la finalidad de determinar satisfacción con la enseñanza impartida en el campo educativo y esto a la vez genera valor a la institución y mayor competitividad finalmente se concluye que tienen relación la calidad del servicio con la eficiencia, eficacia e innovación que la institución brinde de tal manera se pueda dar mejoras utilizando estrategia innovadoras.

Por otro lado, Cubas (2015) mencionó en su trabajo de validez de las premisas de revisión para establecer si existe interacción entre el desempeño profesional de los estudiantes de secundaria del I.E.P.S.M. No 61004, Juan Pablo II, Iquitos, 2015. Se usó el procedimiento cuantitativo, en el grado correlacional con una población de 92 participantes según los datos recopilados se concluyeron que existe un desempeño alto en un 50%, y un 72% de calidad alta.



De la misma manera Vargas (2016) en su artículo muestra el valor del desarrollo organizacional para ello se toma en cuenta la administración de procesos de cambio que deben ejecutarse y el papel de la administración de la educación es fundamental y necesaria para alcanzar la visión organizacional con la finalidad de poder alcanzar elevados estándares de calidad en el asistencia que se brinde hacia su entorno y externo y así las organizaciones funcionen correctamente, siendo su prioridad principal satisfacer las necesidades de los clientes.

El servicio que se brinde es esencialmente necesaria para las instituciones educativas cuya prioridad es aumentar su crecimiento y competitividad en este sentido se ven obligadas a llevar una mejor formación y brindar un mejor servicio eficiente para los padres de familia, estudiantes y comunidad educativa, es por ello que debemos estar innovando estrategias que ayuden a dar soluciones en el menor tiempo posible y con menos esfuerzo con la finalidad que la institución educativa garantice un servicio de alta calidad.

Por otro lado Díaz (2013) menciona que los sistemas de calidad se relacionan con los sistemas administración empresarial en cuanto a la calidad de enseñanza y que han regulado la mayor parte de los procesos empresariales basados a la en vivencias en sistemas a los procesos educativos. Al implementar estos procesos beneficia al máximo el rendimiento en todos sus componentes y los resultados se verán altamente beneficiados sin embargo se debe de claro que siempre deben está en constante actualización y adaptación generando un proceso continuo de mejoras.

Asimismo Serrano (2018) menciona que los establecimientos educativas que ofrecen constantemente un adecuado servicio es porque se preocupan en la calidad de la educación siendo de esta manera que se vea reflejado a medida que los docentes recibe constantes capacitaciones con la finalidad de ser evaluados y así poder medir sus rendimiento laboral la investigación del proyecto tiene como finalidad identificar la relación entre la calidad organizacional con el rendimiento organizacional sobre las relaciones interpersonales, dirección para ejercer el cargo y fomentar el trabajo en equipo cuyos resultados sirven de gran aporte a la institución.

Así mismo para obtener mayor productividad depende de ambiente de trabajo, teniendo claro los objetivos a seguir de una organización o institución esto depende en gran medida del compromiso adquirido para llegar a la meta.

El sistema de calidad tiene correlación con los indicadores tales como la planear, ejecutar y controlar las actividades con la calidad del servicio educativo para poder posesionarse en el mercado como una de las instituciones de calidad en la provincia de Santa Elena, es por ello que debe debería mejorar la calidad organizacional y el manejo del profesor brindando de esta forma a la sociedad educativa un servicio completo y garantizado.

El rendimiento de la organización se ve plasmado en el resultado que brinde el profesor frente al desenvolvimiento profesional en el sector que le corresponda desempeñar de manera que los padres de familia como además a los alumnos, se sientan conforme con el desempeño que se brinde.

De la misma Lusthaus, (2020) en su estudio realizó un análisis sobre las organizaciones, en donde considera todas las organizaciones son diferentes y llevan procesos distintos, al igual que sus estrategias y trabajan de ritmos diferentes en donde se pudo concluir que las organizaciones funcionan bien en circunstancias difíciles es por ello que consideramos que las ideas relacionadas con la motivación organizacional depende de cómo las personas trabajen con la finalidad que el rendimiento de la organización se encuentre en un alto nivel.

Según Escribano (2018) considera que la educación es vital para las ciencias y para la sociedad cuyo resultado a nivel nacional e internacional deben servir de base principalmente para tomar de decisiones de forma oportuna y es necesario valorar la calidad de la educación, y a la vez contribuye al desempeño docente que se ve reflejado en la manera de enseñanza a sus estudiantes al momento de impartir sus clases, así como en la forma de preparación del material a utilizarse, también la explicación debe ser clara y precisa demostrando puntualidad en su horario establecido esto a la vez permite generar una nueva cultura de calidad para el

desarrollo profesional, enfocado en la motivación laboral, formación continua y las prácticas profesionales.

También Marin & Placencia (2017) menciona que contar con un personal docente motivado se puede lograr obtener mayor satisfacción laboral y es fundamental para poder interactuar obteniendo bienestar propio, demostrando su capacidades intelectuales y así ser de gran aporte para el crecimiento de la institución educativa, se ha considerado que un factor de motivación a los docentes es que se le de las facilidades para que se perfeccionen su crecimiento profesional mediante cursos, seminarios y estudios de cuarto nivel.

De la misma manera García (2015) en su indagación sobre motivación docente y satisfacción laboral en la que realizo por medio de una encuesta mediante un instrumento como el cuestionario, y en el procesamiento de los datos con una población estimada de 65 maestros cuyo grado de correlación se obtuvo como resultado por Rho Spearman  $P= 0,268$  sugiere que hay una relación positiva débil.

La motivación laboral que hace que el personal se sienta más valorado y la satisfacción del personal es el resultado de cada reto obtenido en las relaciones interpersonales manteniendo una actitud positiva, generando un alto grado de estímulo aumentando su compromiso con la institución y el desarrollo profesional mejorando su rendimiento con mayor rapidez y efectividad.

Según el trabajo de Caicedo (2019), cree que la formación continua es un proceso en el proceso educativo, y es promovida principalmente por los docentes para mejorar sus habilidades como profesionales. En esta investigación se enfocó en determinar la relación continuidad y desempeño docente que existía en la formación, la cual explicó que los individuos deben estar preparados para creer en sus propias habilidades, es decir, para completar tareas y alcanzar sus metas. Los datos fueron procesados por 30 docentes. Composición, uso de técnicas de encuesta y cómo realizar una encuesta por cuestionario sobre 32 cuestionarios Los resultados muestran que el 83,3% de los docentes evaluados indicaron tener suficiente nivel de formación continua.

Por otro lado el Ministerio de Educación (2015) en su estudio según La Dirección Nacional de Formación Continua quien se encarga de preparar a los maestros para enriquecer sus conocimientos en el desarrollo de su trabajo pedagógico en los establecimientos educativos, constantemente se encargan de ofertar cursos de actualización para mejorar la formación continua de los educandos y para ello se requiere de llevar un proceso permanente para fortalecer sus competencias y alcanzar los estándares de calidad que buscan en la educación ecuatoriana.

Según Sandoval (2015) considera en ofrecer elementos para la reflexión sobre la calidad en los programas de formación docentes en los diversos niveles educativos con el propósito de identificar las tendencias que se relacionan siendo estas detectar las necesidades específicas en resolver, en base a los conocimientos y capacidades adquiridas para ello se considera que la formación es como un proceso que se va desarrollando a largo plazo. El compromiso que adquiere el docente depende de la aptitud constante que tenga hacia nuevos retos que se pretenda alcanzar.

Por otro lado Alzate (2015) enfatiza que las prácticas y la formación docente es esencial para el fortalecimiento de sus conocimientos adquiridos en la práctica y el desarrollo en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus alumnos, así sea en el proceso de educación como en la capacidad actitudinal.

Según Castillo (2019) establecer la relación entre habilidades sociales y desempeño en la práctica pre profesional de los estudiantes de derecho de la universidad privada de Trujillo. Al encuestar a una muestra de 30 participantes, podemos entender el grado de relevancia; el 50% de los participantes indicó que tiene habilidades de nivel medio, y el 30% de alto desempeño indicó que se puede determinar que la relevancia entre ellos está en la pre-carrera. Excelente desempeño en la práctica. Por otro lado Catota (2016) menciona sobre la necesidad de conocer como las prácticas profesionales inciden en el rendimiento académico, e identificar aquellos factores que se encuentren explícitos dentro del desempeño docente, así como analizar el nivel de rendimiento de los alumnos e identificar la importancia de la práctica docente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

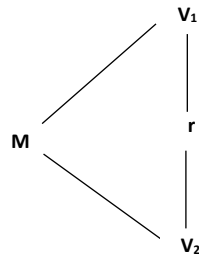
Mohammad Naghi (2015) señaló que la investigación descriptiva es un proceso, en este proceso se puede saber quién, cuándo y dónde, cómo y por qué (es decir, como su nombre lo indica) el objeto de investigación, y describir sistemáticamente el objeto de investigación las características. El resultado representa la interpretación correcta para luego ser analizados en el caso que corresponda.

De acuerdo con una investigación relacionada realizada por Monje & Álvarez (2011), este tipo de investigación tiene como principal objetivo establecer la relación entre dos variables, en cuanto a la investigación relacionada, puede identificar la relación entre dos o más variables, y Analice las diferencias aquí. Ocurren espontáneamente entre los dos para analizar si trascienden juntos. Es conveniente recordar que dicha covarianza no significa que exista una relación causal entre factores, pues están determinados por otros criterios que deben ser considerados además de la covarianza.

Investigación no Experimental se en basa en clasificaciones, variables, o entornos que se dan sin la medición concreta del experto, en otras palabras; sin que esta cambie el propósito de la investigación. Según el artículo de Díaz & Calzadilla (2015), mencionaron la importancia de la investigación y la forma en que se realiza la investigación en términos de investigación no experimental, lo que ayuda a determinar la relación entre variables y dimensiones.

La presente investigación se alinea al método cuantitativo procedido por una investigación no experimental – transversal y correlacional asociativa. Valmi, Driessnack & Costa (2017) considera que la investigación no experimental no tiene determinación aleatoria, por lo que esta investigación se basa en estudiar las variables en su estado natural sin realizar ningún experimento, en un lugar y tiempo determinado previamente por lo que es transversal y es correlacional porque pretende conocer cómo se relaciona la variable 1 y con la variable 2 y viceversa.

Este diseño de investigación tiene la siguiente estructura:



Dónde:

M = Personal de la unidad educativa Siglo XXI Santa Elena, 2020.

V1= Variable Calidad Organizacional

V2 = Variable Desempeño Docente

R = Relación entre Calidad Organizacional y Desempeño Docente

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **V1: Calidad Organizacional**

La calidad organizacional no solo es para grandes empresas, puede ser manejado para todo tipo de organización y en todos los aspectos de la gestión como mercadeo, en las actividades de ventas y gestión financiera. Sanabria, Romero & Flores (2014) define la calidad como un conjunto de características y se aplica en el campo organizacional.

#### **V2: Desempeño Docente**

El desempeño se ve manifestado en los objetivos de la eficacia y eficiencia, teniendo como resultado alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos correctamente. El desempeño docente tiene la capacidad enlazar experiencias vividas con los nuevos conocimientos adquiridos para poder dar una enseñanza actualizada acorde a los nuevos cambios que se presenten a diario, adaptándose al desenvolvimiento de lo que realiza el trabajador atributos como las competencias, la conducta y los caracteres individuales que se demandan dependiendo la tarea que le asigne demostrando idoneidad en sus labores ya establecidas para su ejecución.

## Operacionalización

Según Espinoza (2019), se debe actualizar el conocimiento de los docentes, el conocimiento sobre las variables en la investigación y su operatividad, es necesario determinar los parámetros de medición a partir de los cuales establecer la relación entre las variables propuestas por la hipótesis.

Constituye la esquematización de las variables que aparecen en la hipótesis de la encuesta, representa los conceptos más importantes del proyecto y promueve la secuenciación del contenido científico.

Hernández Sampieri (2010) señaló que la operatividad permite un análisis completo y detallado de las dimensiones e indicadores que forman parte de las variables, al mismo tiempo que se observa y mide directamente cada variable y se convierte en el eje básico de la variable. El momento en que se procesa la información obtenida con el fin de sacar conclusiones relevantes, lo cual es beneficioso para la educación en el trabajo de investigación.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2010), son aquellos de individuos que poseen determinadas características las cuales serán analizadas para desarrollar la investigación. La población a la cual está dirigida esta investigación corresponde a las personas que interviene de manera directa e indirecta compuesta 41 docentes de la unidad educativa Siglo XXI, Santa Elena 2020.

Tabla 1: Población de la Investigación

<b>Detalle</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Directivo	0	1	1
Docentes	19	21	40
<b>Total</b>	19	22	41

**Fuente:** Secretaria de una Unidad Educativa  
**Elaborado por:** La autora de la investigación

Asimismo Hernández, Fernández, & Baptista (2010) considera que la muestra es una parte de la población considerándose como un elemento principal para la determinación de la muestra, se extraerá un porcentaje con el fin de estudiar de manera detallada y concreta un determinado grupo de personas.

La muestra según Quintana (2017) es una parte de la población seleccionada cuando tomamos una pequeña cantidad de elementos de una población estadística para la realización de un estudio explícito, con la finalidad de describir, interpretar y establecer las particularidades de aquella población.

El muestreo para la esta investigación se ha considerado que, aun existiendo una fórmula para calcular un modelo para poblaciones pequeñas, en virtud de la tesis se resumirá a un muestreo censal.

Tabla 2: Muestra de la Investigación

<b>Detalle</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Directivo	0	1	1
Docentes	10	9	19
<b>Total</b>	10	10	20

**Fuente:** Secretaria de una Unidad Educativa

**Elaborado por:** La autora de la investigación

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según la investigación de López & Fachelli (2016), estas técnicas mantienen un estrecho contacto con las referencias teóricas, especialmente al presentar los datos de manera que puedan mostrar su relación a través del análisis y la interpretación, controlando así la recolección de datos y haciéndola verificable, es decir. Cuando realizamos trabajos de investigación, debemos aplicar esta técnica porque dicta los pasos a seguir para lograr resultados.



Para este trabajo se utilizará la encuesta apoyada en el desarrollo del cuestionario como base de instrumento de investigación, en el cual se elaborará un cuestionario con 9 ítems en la variable calidad organizacional y adicional 9 ítems para la siguiente variable desempeño docente, cuyo contenido se establecerá en relación a las variables, dimensiones e indicadores.

Según Tamayo & Silva (2015), las herramientas de recolección de datos fuente para los datos derivados del análisis de esta encuesta se obtendrán de los directivos y profesorado de la unidad educativa Siglo XXI, siendo las herramientas más utilizadas los cuestionarios y las escalas de actitud. Diseñadas por preguntas grupales, estas preguntas involucran variables que se pueden medir al mismo tiempo y están diseñadas cuidadosamente teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Para la recolección de datos del proyecto, es necesario diseñar una encuesta básica estructurada según Menese & Rodríguez (2016), que es una herramienta básica para cierto tipo de entrevistas, y recolecta información sobre los encuestados a través de un mecanismo. Dado que las posibles respuestas a las preguntas están unificadas, se realizará este tipo de encuesta y la herramienta de encuesta será un cuestionario.

También se la considera como un método que puede medir el grado tanto positivo como negativo de cada enunciado con la finalidad poder evaluar opiniones y actitudes de las personas y estas a la vez se las proceda a dar calificación determinando resultados que serán analizados para identificar situaciones que necesiten ser atendidas dependiendo el caso que se necesite investigar.

La pregunta se explicará en detalle con una respuesta cerrada, según Macas (2018) se utilizará una escala Likert. Este valor permite y facilita el procesamiento de una base de datos en la que los participantes responderán a un nivel de valor por pregunta siendo esta nunca, casi siempre, a veces casi siempre, siempre responderán en cada ítem de la escala de cinco ítems, donde la suma representa la misma población actitud.

De acuerdo con la validez de datos de Tamayo & Silva (2016), es posible medir con precisión un instrumento que se encarga de los resultados de la prueba para expresar, describir o predecir el interés del investigador, por lo que se considera validez el pensamiento, uso y procesamiento de eventos.

La validez del presente instrumento estará respaldada por tres expertos que son los profesionales con un grado de cuarto nivel en el tema investigado, siendo ellos los que se encargue da validar los ítems del cuestionario con la finalidad de que pueda ser aplicada a la muestra, finalmente la validez es un criterio que ayuda a comprobar la calidad del instrumento.

Para la organización de los datos se utilizará el sistema informático IBM SPSS Statistics 25, que facilitará los cálculos estadísticos, en los que se utilizarán en el trabajo de investigación los valores recogidos en la base de datos y las variables generadas por el programa. Para que se pueda realizar el análisis correspondiente.

Para medir la confiabilidad de la herramienta de evaluación se utilizará el Alfa de Cronbach. Para Contreras, Espinoza & Novoa (2018), puede determinar efectivamente si el proyecto es confiable, por lo que la prueba puede medir su intención de diseño. El valor alfa se verifica correspondientemente de forma sencilla, y es uno de los coeficientes más utilizados para estimar la fiabilidad de la investigación a desarrollar.

### **3.5. Procedimiento**

Se realizó procedimientos que permitieron dar paso a primero identificar el problema que tiene la unidad educativa para llegar al contenido de la presente investigación. Segundo se elaborará un cuestionario y se pedirá el consentimiento informado al directivo y personal docente de la institución. Tercero el cuestionario será sencillo con un tiempo estimado de 15 minutos. Cuarto Se aplicará el instrumento, con el fin de recolectar información útil para conseguir resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

A través del análisis de datos, se procesará la información sobre calidad organizacional variable y desempeño docente, dimensiones e indicadores obtenidos

de la encuesta, esta información se obtiene mediante un cuestionario para los directores y docentes del departamento de educación Siglo XXI.

El análisis descriptivo se utilizará para proporcionar evidencia sobre los resultados del objetivo, y un análisis de referencia utilizado para comparar hipótesis utilizará el programa IBM SPSS Statistics 25. Por otro lado, el procesamiento de datos será el análisis, estadística descriptiva y frecuencia para Calcule la prueba de normalidad, que analiza en tres pasos la estadística descriptiva y explora los resultados de quién ha sido seleccionado utilizando Shapiro-Wilk. Finalmente, la prueba de hipótesis se utilizará para analizar correlaciones, variables binarias y coeficientes de Spearman para comparar hipótesis y determinar si aceptamos las hipótesis.

Según Freixas (2015), este análisis de datos tiene como objetivo realizar un análisis sistemático del grupo de investigación, para determinar la pregunta bajo investigación se utilizará el valor de Rho de Spearman y de significancia para aceptar hipótesis menores a 0.05.

### **3.7. Aspectos éticos**

En esta investigación se basa en la responsabilidad del manejo de la información, la confiabilidad de los datos recolectados de los participantes y el valor moral en cuanto a la confidencialidad de los resultados obtenidos y procesados, y se aplica estadísticamente al sector educativo como parte de la investigación de estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo objetivo general

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	51,2	51,2	51,2
	Casi siempre	12	29,3	29,3	80,5
	Siempre	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 1: Análisis descriptivo objetivo general



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

De las 41 encuestas realizadas a los docentes que laboran en la institución educativa Siglo XXI, se establece que el 51,2% (21) mencionaron que a veces los directivos se centran en llevar una organización orientada a alcanzar la eficiencia como parte de la calidad del servicio, mientras que el 29,3% (12) expresaron casi siempre, y un 19,5% (8) establecieron que siempre se centran en llevar una correcta organización.

**Objetivo 1:** Determinar la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

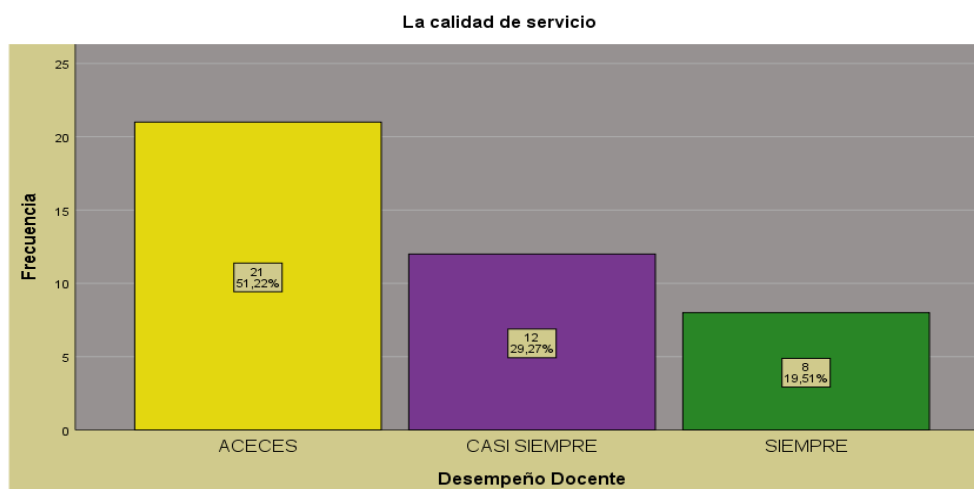
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Calidad de servicio*Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	21	51,2	51,2	51,2
	CASI SIEMPRE	12	29,3	29,3	80,5
	SIEMPRE	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

De las 41 encuestas realizadas a los docentes que laboran en la institución educativa Siglo XXI, se establece que el 51,2% (21) mencionaron que a veces la calidad de servicio está orientada a aplicar una enseñanza innovadora que despierta el interés de los estudiantes, mientras que el 29,3% (12) expresaron casi siempre, y un 19,5% (8) establecieron que siempre la calidad de servicio brinda una enseñanza innovadora.

**Objetivo 2:** Determinar la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

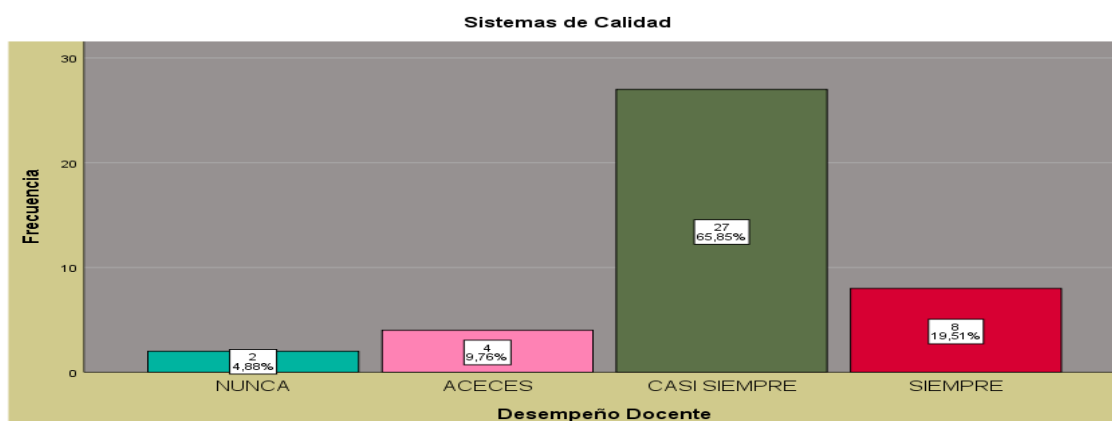
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Sistemas de Calidad*Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,9	4,9	4,9
	A VECES	4	9,8	9,8	14,6
	CASI SIEMPRE	27	65,9	65,9	80,5
	SIEMPRE	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Se puede establecer de la encuesta realizada a los 41 personas que forman parte personal docente y directivo de la unidad educativa Siglo XXI, el 4,9% (2) informaron que nunca existe una adecuada planificación, mientras que el 9,8 % (4) indico a veces existe una correcta planificación dependiendo el área de trabajo, así mismo el 65,9% (27) expresaron que casi siempre se maneja una adecuada planificación para mejorar el aprendizaje y un 19,5% (8) menciona que siempre se lleva una adecuada planificación ya que esta permite llevar un excelente sistema de calidad.

**Objetivo 3:** Determinar la relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

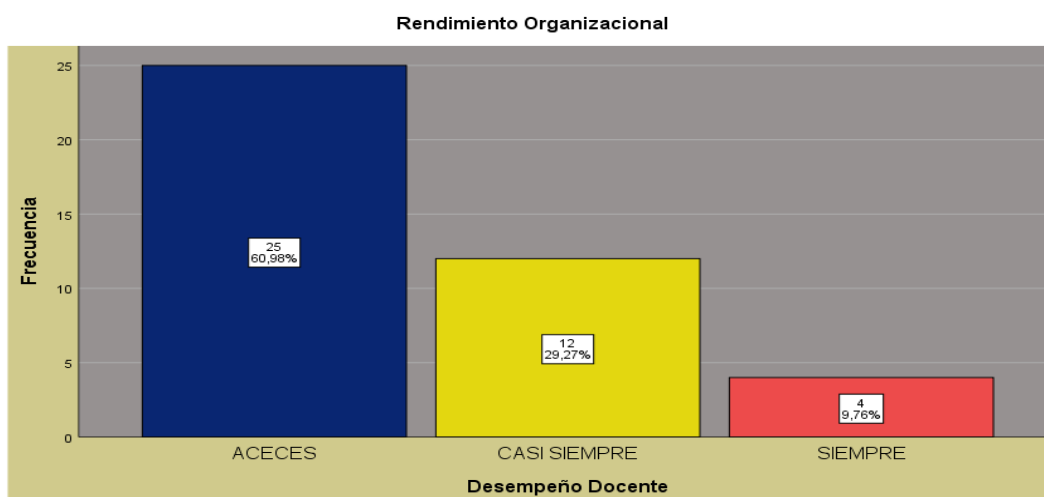
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Rendimiento organizacional*Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	25	61,0	61,0	61,0
	CASI SIEMPRE	12	29,3	29,3	90,2
	SIEMPRE	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla, que de los 41 docentes encuestados de la unidad educativa Siglo XXI, el 61,0% (25) informaron en la institución educativa a veces se fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 29,3% (12) expresaron que casi siempre se trabaja en equipo debido a que ayuda a mejorar el rendimiento organizacional como institución a la que representan y un 9,8% (4) establece que siempre existe un correcto trabajo en equipo ya que es parte fundamental para alcanzar los estándares educativos.

**Objetivo 4:** Determinar la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

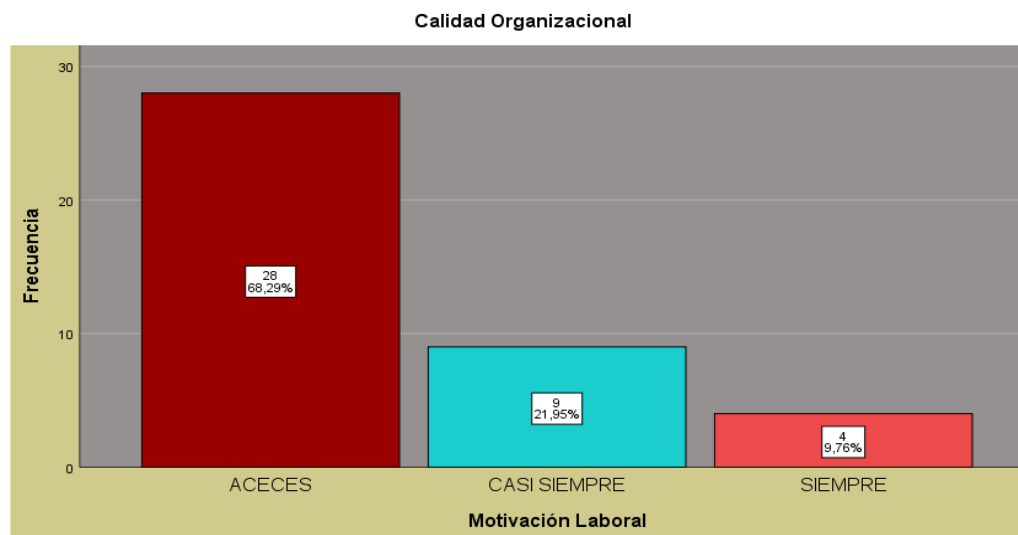
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Calidad organizacional* Motivación laboral.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	28	68,3	68,3	68,3
	CASI SIEMPRE	9	22,0	22,0	90,2
	SIEMPRE	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

De las 41 personas encuestadas que forman parte del establecimiento educativo, se establece que el 68,3% (28) a veces se le da facilidad a que los docentes realicen seminarios, cursos o estudios para fortalecer su perfeccionamiento profesional, el 22,0% (9) mencionaron que casi siempre se le brinda esta facilidad de prepararse siendo esta una manera de motivar al personal en enriquecer sus conocimientos, y un 9.8% (4) expresaron que siempre se brinda esta facilidad a los docentes.



**Objetivo 5:** Determinar la relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

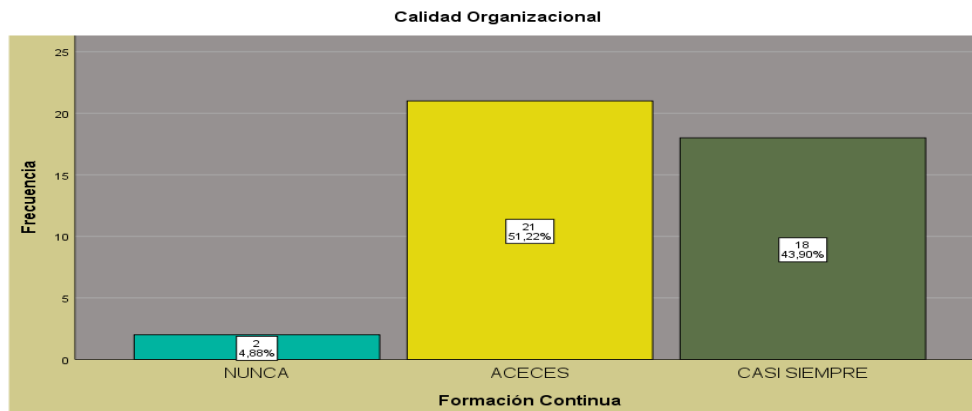
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5

Calidad organizacional*Formación continua.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,9	4,9	4,9
	A VECES	21	51,2	51,2	56,1
	CASI SIEMPRE	18	43,9	43,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En tabla se muestra que de las 41 personas encuestadas que forman parte del personal docente y directivo de la unidad educativa siglo XXI, se puede señalar que el 4,9% (2) indicaron que nunca existe un conocimiento adecuado debido a que aún existen docentes que realizan sus tareas conforme las circunstancias se presenten esto debido a la poca experiencia, mientras que el 51,2% (21) mencionaron que a veces sucede debido a que existe aún personal contratado y con perfil distinto a la docencia y un 43,9% (18) dijeron que casi siempre existe un adecuado conocimiento siendo la formación continua una razón para aumentar sus conocimientos y experiencia en el diario vivir con los estudiantes al momento de impartir sus clases.

**Objetivo 6:** Determinar la relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.

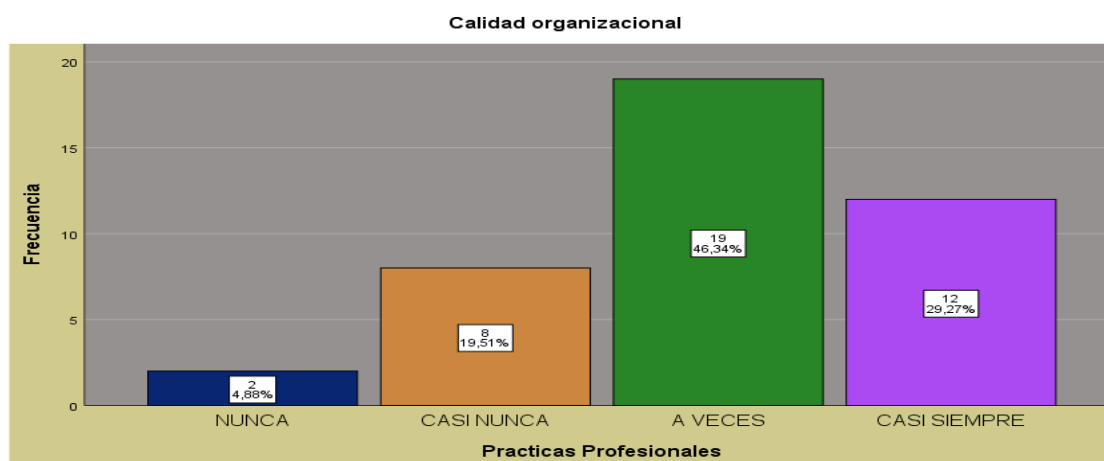
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6

Calidad organizacional* Prácticas profesionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,9	4,9	4,9
	CASI NUNCA	8	19,5	19,5	24,4
	A VECES	19	56,3	46,3	70,7
	CASI SIEMPRE	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6



**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

De las 41 personas encuestadas que conforman la población encuestada, se establece que el 4,9% (2) considera que nunca se brinda una adecuada capacidad actitudinal con respecto a las prácticas profesionales, el 19,5% (8) expresaron que casi nunca mientras que el 56,3% (19) indicaron que a veces se fomenta la capacidad actitudinal para crear una relación afectiva entre maestro y estudiante y un 29,3% (12) indicaron que casi siempre, el docente cuenta con una adecuada capacidad actitudinal con respecto a proceso de enseñanza que da a sus estudiantes.

## 4.2. Análisis Inferencial

### Hipótesis General

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad Organizacional	,867	41	,000
Desempeño Docente	,920	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre calidad organizacional significativamente y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

Correlaciones			
		Calidad Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Calidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	41
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,616
		Sig. (bilateral)	,024
		N	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de las variables de estudio, lo cual se observó una significancia  $P=0,000$  lo que es menos al margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha visto la necesidad de emplear el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se pueden apreciar en la tabla 11 en donde se obtuvo un  $Rho= 0,616$  lo que indica que el nivel de correlación es moderado, con una significancia de  $0,024 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 1

Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Calidad de Servicio	,927	41	,000
Desempeño Docente	,920	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Calidad de Servicio	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Calidad de Servicio	Coefficiente de correlación	1,000	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,071
		N	41	41
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,359*	1,000
		Sig. (bilateral)	,071	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 12 se ostentan los resultados de la prueba de normalidad, de la variable desempeño docente y la dimensión calidad de servicio, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor al margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha utilizado coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se evidencian en la tabla 13 en donde se obtuvo un  $Rho= 0,359$  lo que indica que el nivel de correlación es baja, con una significancia de  $0,071 > 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Sistemas de Calidad	,951	41	,000
Desempeño Docente	,920	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre sistema de calidad y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre sistema de calidad y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Sistemas de Calidad	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Sistemas de Calidad	Coeficiente de correlación	1,000	,214
		Sig. (bilateral)	.	,179
		N	41	41
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,214	1,000
		Sig. (bilateral)	,179	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 14 se exteriorizan los resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño docente y la dimensión sistemas de calidad, en el cual se obtuvo una significancia de  $P=0,000$  lo que es menor al margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se evidencian en la tabla 15 en donde se obtuvo un  $Rho= 0,214$  lo que indica que el nivel de correlación es bajo, con una significancia de  $0,179 > 0,05$  por lo tanto con estos dos valores se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

### Hipótesis específica 3

Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Rendimiento Organizacional	,851	41	,000
Desempeño Docente	,920	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa, 2020.

Tabla 17: Contraste hipótesis de la específica 3

<b>Correlaciones</b>				
			Rendimiento Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Rendimiento Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	-,044
		Sig. (bilateral)	.	,786
		N	41	41
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,044	1,000
		Sig. (bilateral)	,786	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 16 se muestran los resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño docente y la dimensión rendimiento organizacional, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor al margen de error de 0,05 indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se muestran en la tabla 17, en donde se obtuvo un  $Rho= -0,44$  lo que indica que el nivel de correlación negativa moderada, con una significancia de  $0,786 > 0,05$  por lo tanto hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 4

Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad Organizacional	,867	41	,000
Motivación Laboral	,835	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa, 2020.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4

<b>Correlaciones</b>				
			Calidad Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Calidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,620
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	41	41
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	0,620	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 18 se muestran resultados de la prueba de normalidad de la dimensión motivación laboral y la variable calidad organizacional, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor al margen de error de 0,05, indicando que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto se ha empleado el coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se muestran en tabla 19 en donde se obtuvo un  $Rho=0,620$  lo que indica que el nivel de correlación es moderada, con una significancia de  $0,017 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

## Hipótesis específica 5

Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad Organizacional	,867	41	,000
Formación Continua	,902	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa, 2020

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5

<b>Correlaciones</b>				
			Calidad Organizacional	Formación Continua
Rho de Spearman	Calidad Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,427
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	41	41
	Formación Continua	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 20 se presenta los resultados de la prueba de normalidad de la dimensión formación continua y la variable calidad organizacional, en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  lo que es menor al margen de error de 0,05, evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha hecho uso del coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 21 en donde se obtuvo un  $Rho= 0,427$  lo que indica que en nivel de correlación moderada, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.



## Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Calidad Organizacional	,867	41	,000
Prácticas Profesionales	,900	41	,000

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

Hi: Existe relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad educativa, 2020.

Ho: No existe relación entre calidad organizacional y prácticas en una unidad educativa, 2020.

Tabla 23: Comprobación de la hipótesis específica 6

Correlaciones				
			Calidad Organizacional	Prácticas Profesionales
Rho de Spearman	Calidad Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,585
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	41	41
	Prácticas Profesionales	Coeficiente de correlación	,585*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	41	41

**Fuente:** Instrumento de la Investigación

**Elaborado por:** Salinas, Mary

En la tabla 22 se presentan la prueba de normalidad de la dimensión prácticas profesionales y la variable calidad organizacional en el cual se obtuvo una significancia  $P=0,000$  menor que el margen de error  $0,05$ , evidenciando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se ha hecho uso coeficiente de Spearman para contrastar la hipótesis, estos resultados se demuestran en la tabla 23 en donde se obtuvo un  $Rho = -0,585$  lo que indica que el nivel de correlación es moderada, con una significancia de  $0,013 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

## V. DISCUSIÓN

La presente discusión se la realiza en base a los objetivos e hipótesis planteadas. En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, expuesta en la tabla 11 en la que se emplea el coeficiente de Spearman en donde  $Rho = 0,616$  determina el nivel de correlación se encuentra en un nivel moderado, con una significancia de 0,024 resultando ser menor que el margen de error 0,05 se procedió a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Lo que afirma que existe relación entre calidad organizacional y desempeño docente tomando en cuenta estos resultados se concuerda con el estudio de Arraut, L. (2010) concluyó que la calidad organizacional es crucial para una empresa, y la capacidad de competir en el campo educativo depende de su relación con dos ventajas competitivas (como la calidad y la innovación). También esta lo expuesto por Ministerio de Educación (2017) el cual recalca que los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos para ser evaluados de manera interna y externa. Por otro lado Remero (2019) manifiesta que existe relación entre cultura organizacional y desempeño docente considerando que ambas variables son indispensables para que toda establecimiento educativo se conduzca adecuadamente.

De la misma manera se procede a obtener la discusión del primer objetivo específico que es determinar la determinar la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 13 en la cual se emplea el coeficiente de Spearman, dado que los datos no siguen una distribución normal, alcanzando un  $Rho = 0,359$  lo que se evidencia un nivel de bajo de correlación y con una significancia  $0,071 > 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula que menciona que la calidad de servicio no se relaciona significativamente con el desempeño docente. Estos Hallazgos encontramos en la investigación se opone en el estudio realizado por Palominos, Quezada, Osorio, Torres & Lippi (2016) quien indica que para alcanzar una satisfacción con la enseñanza impartida en el campo educativo hay que relacionar la calidad del servicio que se

brinde ya esto a la vez genera valor a la institución y mayor competitividad. También cabe indicar que en la actualidad debemos enfrentarnos a constantes cambios en la que es necesario estar preparados y contar con docentes preparados para dar solución ante situaciones que se presenten en el diario laboral. Por otro lado Díaz (2013) menciona que los sistemas de calidad se relacionan con los sistemas administración empresarial en cuanto a la calidad de enseñanza y que han regulado la mayor parte de los procesos empresariales basados a la en vivencias en sistemas a los procesos educativos. Al implementar estos procesos beneficia al máximo el rendimiento en todos sus componentes y los resultados se verán altamente beneficiados sin embargo se debe de claro que siempre deben está en constante actualización y adaptación generando un proceso continuo de mejoras.

Se procede a realizar la discusión del objetivo 2 para la cual el objetivo fue determinar la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, demostrando los datos en la tabla 15 donde se aplica el coeficiente de Spearman dado que los datos no siguen una distribución normal; se obtiene un nivel de significancia de  $Rho = 0,214$  siendo una correlación baja, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,179 > 0,05$  por lo tanto con estos dos valores se acepta la hipótesis nula que menciona el sistema de calidad no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una unidad educativa, 2020. Los resultados descubiertos en la investigación contradicen la teoría expuesta por Asimismo Serrano (2018) menciona que los establecimientos educativas que ofrecen constantemente un adecuado servicio es porque se preocupan en la calidad de la educación siendo de esta manera que se vea reflejado a medida que los docentes recibe constantes capacitaciones con la finalidad de ser evaluados y así poder medir sus rendimiento.

En cuanto al objetivo específico 3, determinar la relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Demostrando en la tabla 17 se evidencia el coeficiente de Spearman, cuyo valor es según los resultados  $Rho = -0,44$  siendo una correlación negativa moderada, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,786 > 0,05$  por lo tanto con estos dos valores se acepta la hipótesis nula que expresa el rendimiento organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño docente en una unidad educativa, 2020. Estos datos concuerdan con una investigación efectuada por Lusthaus, (2020) en el cual indica un análisis de las organizaciones, en donde considera que así como las organizaciones, al igual que las personas, tienen diferentes personalidades y trabajan de ritmos diferentes en donde se pudo concluir que las organizaciones funcionan bien en circunstancias difíciles. El rendimiento de la organización se ve plasmado en el resultado que brinde el personal docente y administrativo a los padres de familia como también a los estudiantes, el cual es importante para un servicio de calidad.

En base al objetivo 4, determinar la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Para lo cual se aplica el coeficiente de Spearman, en la tabla 19 los resultados  $Rho = 0,620$  siendo una correlación moderada, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,017 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que expresa la calidad organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en una unidad educativa, 2020. Estos hallazgos encontrados se asemejan al estudio realizado por Marin & Placencia (2017) donde se analizó la incidencia de la calidad organizacional en la motivación laboral debido a que un personal docente motivado se puede lograr obtener mayor satisfacción laboral demostrando su capacidades intelectuales y así ser de gran aporte para el crecimiento de la institución educativa.

En lo referente al objetivo 5, determinar la relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, expuesta en la tabla 21 en la que se emplea el coeficiente de Spearman en donde  $Rho = 0,427$

determina el nivel de correlación se encuentra en un nivel moderado, con una significancia de  $0,004 < 0,05$  por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que expresa que la calidad organizacional se relaciona significativamente con la formación continua, análisis que concuerda con lo explicado en la teoría de Alzate (2015) donde sustenta que las prácticas y la formación docente son fundamentales en el fortalecimiento de sus conocimientos adquiridos en la práctica y el desarrollo en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus estudiantes, ya sea en el proceso de enseñanza como en la capacidad actitudinal. Por otro lado Caicedo (2019) concluye que la formación continua es un proceso, dentro del proceso educativo y que principalmente la promueve el docente con la finalidad de mejorar como profesional, así mismo tuvo como objetivo determinar la relación que existe en la formación continua y el desempeño docente donde se explica que las personas deben prepararse, para confiar en sus capacidades es decir cumplir la tarea y alcanzar sus objetivos.

En lo relacionado con el objetivo 6, determinar la relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, cuyos datos son expuestos en la tabla 23 en la cual se emplea el coeficiente de Spearman, dado que los datos no siguen una distribución normal, para determinar en nivel de correlación se aplica el coeficiente de Spearman, en la tabla 23 los resultados  $Rho = -0,585$  siendo una correlación moderada, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de  $0,013 < 0,05$  por lo tanto acepta la hipótesis alternativa. Esta concuerda con Castillo (2019) en su estudio busca establecer la relación entre las habilidades sociales en función a las prácticas que se realiza en el entorno interno y el desempeño en las prácticas pre profesionales lo cual favorece en los resultados esperados. Por otro lado Alzate (2015) enfatiza que las prácticas y la formación docente es esencial para el fortalecimiento de sus conocimientos adquiridos en la práctica y el desarrollo en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus alumnos, así sea en el proceso de educación como en la capacidad actitudinal.

Según Castillo (2019) establecer la relación entre habilidades sociales y desempeño en la práctica pre profesional de los estudiantes de derecho de la universidad privada de Trujillo. Al encuestar a una muestra de 30 participantes, podemos entender el grado de relevancia; el 50% de los participantes indicó que tiene habilidades de nivel medio, y el 30% de alto desempeño indicó que se puede determinar que la relevancia entre ellos está en la pre-carrera. Excelente desempeño en la práctica. Por otro lado Catota (2016) menciona sobre la necesidad de conocer como las prácticas profesionales inciden en el rendimiento académico, e identificar aquellos factores que se encuentren explícitos dentro del desempeño docente, así como analizar el nivel de rendimiento de los alumnos e identificar la importancia de la práctica docente.

## VI. CONCLUSIONES

Para el siguiente análisis investigativo se concluye:

Se determina que existe un nivel de correlación moderado entre la calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, evidenciando con un  $Rho = 0,616$  y una significancia de  $0,024 < 0,05$ .

Se determina la existencia de un nivel de correlación baja entre calidad de servicio y desempeño docente de una unidad educativa de Santa Elena, 2020, con un  $Rho = 0,359$  y una significancia de  $0,071 > 0,05$ .

Se determina la existencia de un nivel de correlación baja entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. Revelando un  $Rho = 0,214$  con una  $0,179 > 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación negativa moderada entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, donde  $Rho = -0,44$  y una significancia  $0,786 > 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación moderado entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, donde se aprecia un  $Rho = 0,620$  con una significancia  $0,017 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación moderado entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020, identificando así un  $Rho = 0,427$  con una  $0,004 < 0,05$ .

Se determina que existe un nivel de correlación moderado entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020. En la que se observa un  $Rho = -0,585$  con una significancia  $0,013 < 0,05$ .

## **VII. RECOMEDACIONES**

La autoridad de la unidad educativa de Santa Elena, 2020, ser organizado y disciplinado para determinar funciones importantes que representen a la institución en su desarrollo enfocada a la calidad percibida.

La rectora de la unidad educativa de Santa Elena, 2020, asociar la calidad de servicio al desempeño docente a través de planes estratégicos innovadores para captar mayor satisfacción y competitividad en el campo educativo.

Los docentes y directivos de la unidad educativa de Santa Elena, 2020, asociar los sistemas de calidad al desempeño docente buscando implementar mecanismos que favorezcan en los procesos basados en las actividades internas de la institución.

Los directivos de la unidad educativa de Santa Elena, 2020, busquen estrategias de incentivos para los docentes haciéndoles partícipes en todas las actividades, para que puedan ser entusiastas y dedicados en el desarrollo de la organización.

La rectora de la unidad educativa de Santa Elena, 2020, realizar inspecciones y evaluaciones constantes para medir la eficiencia y eficacia de los docentes en el desarrollo de sus actividades.



## REFERENCIAS

- Alejandro, C. M. (2015). Desempeño docente y calidad de servicio educativo en estrudiantes del 5 de secundaria de la I.E.P.S.M No 61004, Juan Pablo II, Iquitos, 2015. *Desempeño docente y calidad de servicio educativo en estrudiantes del 5 de secundaria de la I.E.P.S.M No 61004, Juan Pablo II, Iquitos, 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Alzate Ortiz , F. A. (2015). Prácticas y formación docente: un escenario propicipara promover la investigacion educativa en Colombia. *Prácticas y formación docente: un escenario propicipara promover la investigacion educativa en Colombia*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Arrascue Delgado, J. E., & Segura Cardozo, E. B. (2016). GESTIÓN DE CALIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA CLINICA DE FERTILIDAD DEL NORTE "CLINIFER" CHICLAYO-2015. *GESTIÓN DE CALIDAD Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION DEL CLIENTE EN LA CLINICA DE FERTILIDAD DEL NORTE "CLINIFER" CHICLAYO-2015*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Arraut , L. C. (2010). Gestion de Calidad como innovación como innovacion Oorganizacional para la Productividad en la Empresa. *Gestion de Calidad como innovación como innovacion Oorganizacional para la Productividad en la Empresa*. Universidad de Mondragon, España.
- Arraut Camargo, L. C. (2010). La Gestion de calidad como Innovación Organizacional para la Productividad. *La Gestion de calidad como Innovación Organizacional para la Productividad*. Universidad Mondragón, España.
- Bastidas , V. (2018). La Estructura Organizacional y su relacion con la calidad de servicio en centros de educacion inicial. *La Estructura Organizacional y su relacion con la calidad de servicio en centros de educacion inicial*. Institucion Andina Simon Bolivar, Ecuador- Quito.
- C, L. (2020). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=102374&lang=es&site=ehost-live>). Organizational effectiveness--Evaluation;Sustainable development--Developing countries. *Organizational effectiveness--Evaluation;Sustainable development--Developing countries*. Inter-American Development Bank; International Development Research Centre;, Canada.
- Caicedo Quinteros, S. I. (2019). La formacion continua y el desempeño docente en la unidad edcativa Lcda Clara León de Posligua Ecuador,2019. *La formacion continua y el*

- desempeño docente en la unidad educativa Lcda Clara León de Posligua Ecuador, 2019.* Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Calderón Contreras, A. (2015). Situación de la Educación Rural en Ecuador. *Situación de la Educación Rural en Ecuador.* Grupos Diálogo Rural, Ecuador.
- Castillo Benites, V. S. (2019). Habilidades Sociales Y Desempeño En Prácticas Pre Profesionales De Los Estudiantes De La Carrera De Derecho De Una Universidad Privada, Trujillo, 2019. *Habilidades Sociales Y Desempeño En Prácticas Pre Profesionales De Los Estudiantes De La Carrera De Derecho De Una Universidad Privada, Trujillo, 2019.* Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Contreras Espinoza, S., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS.* Investigación Original • Rev Panam Salud Publica 42 07 Jun 2018 •, Chile.
- Días Palacios, J. A. (2013). Calidad Educativa: Análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de la calidad empresarial a la valoración en educación. *Calidad Educativa: Análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de la calidad empresarial a la valoración en educación.* Universidad Autónoma de Madrid Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación, Madrid.
- Díaz Narváez, V. P., & Calzadilla Núñez, A. (2015). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Artículos científicos, tipos de investigación y productividad.*
- Ecuador, M. d. (2015). *Actualización Docente y Formación Continua.* Ministerio de Educación de Ecuador, Ecuador.
- Escribano Hervis, E. (2018). El Desempeño Docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *El Desempeño Docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina.* Universidad Costa Rica, Costa Rica.
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte.* Universidad Técnica de Machala Ecuador, Ecuador.
- Estela, T. G. (2015). Desempeño docente y su relación con la calidad educativa del instituto superior pedagógico "Pedro A. del Águila Hidalgo" Iquitos en el año 2015. *Desempeño docente y su relación con la calidad educativa del instituto superior pedagógico "Pedro A. del Águila Hidalgo" Iquitos en el año 2015.* Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Desarrollo*

*organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación.* Universidad de Costa Rica, San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

García Vilca , J. R. (s.f.). Motivación docente y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015. *Motivación docente y Satisfacción Laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015.* Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Gonzales Reyes , L. D., & Moreno Pino, M. (2016). Procedimiento para implementación de un sistema de gestión de costos de calidad. *Procedimiento para implementación de un sistema de gestión de costos de calidad.* Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”, Cuba.

Hernandez , P. h., Barrios , P. I., & Martínez, S. D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones.* Revista Unilibre, España.

Hernández Sampieri, R. (2010). Metodología de la Investigación. *Metodología de la Investigación.* Universidad de Celaya, Mexico.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. *Metodología de la Investigación.* Universidad de Celaya, Mexico.

León Serrano, L. (2018). Impacto del clima Organizacional sobre el rendimiento Laboral Docente. *Impacto del clima Organizacional sobre el rendimiento Laboral Docente.* Universidad Técnica de Machala-Ecuador, Ecuador.

López &, F. (2016). Metodología de la Investigación social cuantitativa. *Metodología de la Investigación social cuantitativa.* Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona-España.

LUSTHAUS, C. (2020). Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño, International Development. *Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño, International Development.* INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE (CANADA)., Canada.

Macas, A. (2018). Diseño del formato de escala tipo likert: un estado de la cuestión. *Diseño del formato de escala tipo likert: un estado de la cuestión.* Universidad de Málaga, Málaga.

Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina , M. D. (2017). Motivación y Satisfacción Laboral del Personal. *Motivación y Satisfacción Laboral del Personal.* Universidad Mayor de San Marcos, Perú.

- Martínez Chairez , G. I., Guevara-Araiza, & Valles Ornellas, M. G. (2016). EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA. *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA*. Universidad Autonoma Andina de México, México.
- Mayo, A. J., Loredó Carballo, N. A., & Reyes Benites , N. S. (2015). En torno al concepto de calidad. Reflexiones para su definición. *En torno al concepto de calidad. Reflexiones para su definición*. Centro de Estudios de Dirección (CEDIT), Universidad de Las Tunas Vladimir Ilich, Cuba.
- Menece , & R. (2016). Técnicas de Investigación social y educativa. *Técnicas de Investigación social y educativa*. Universidad de Catalunya/ Autonoma de Barcelona, Barcelona España.
- Ministerio de Educación. (s.f.).
- Ministerio de Educación . (2017). *Estandares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. Ministerio de Educación, Ecuador.
- Mohammad Naghi. (2015). Metodología de la Investigación. *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Monje Alvarez , C. (2011). Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Universidad Surcolombiana, Colombia.
- Montaudon , T. C. (2010). Explorando la Noción de Calidad. *Explorando la Noción de Calidad*. Universidad de Guanajuato, Mexico.
- Moreno, S. (2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *La formación permanente del docente en Latinoamérica*. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, Mexico.
- Palomino Belmar , P. I., Quesada Llanca , L. E., Osorio Rubio , C. A., Torres Ortega, J. A., & Lippi Valenzuela , L. M. (2016). Calidad de Servicios Educativos según los estudiantes de una universidad Pública en Chile. *Calidad de Servicios Educativos según los estudiantes de una universidad Pública en Chile*. Revista Iberoamericana de Educación Superior, Mexico.
- Pérez Cevallos , D. E. (2017). Diseño de propuesta de un sistema de gestión de calidad para empresas del sector construcción. *Diseño de propuesta de un sistema de gestión de calidad para empresas del sector construcción*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Rosario, G. V. (2015). Motivación Laboral y satisfacción Laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015. *Motivación Laboral y satisfacción*

*Laboral en las instituciones educativas urbanas del distrito de Chancay, 2015.*  
Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Salto Cubillos, M. A., & Cendón Sosa, A. E. (2019). Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial. *Incidencia del Desempeño Profesional del Docente de Educación Inicial*. Universidad Nacional de Educación, UNAE y Movimiento Escultista Ecuatoriano, SCOUT, Quito-Ecuador.

Sanabria Rangel, P. E., Romero Camargo, V., & Flórez Lizcano, C. I. (2014). El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad*. Universidad & Empresa, Colombia.

Tamayo &, S. (2015). Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos. *Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos*. Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote, Chimbote.

Tamayo, &. S. (2016). Tecnicas de recoleccion de datos. *Depatamento Academico de Metodologia*. Universidad Catolica los Angeles de Chimbote, Chimbote.

Valmi D. Sousa, Driessnack, M., & Costa Mendes, I. A. (2017). REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA*. Escuela de Enfermería de la Universidad de Iowa, Estados Unid, Brazil.

Anexo 1: Matriz de la Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Variable 1:</b>  <b>Calidad Organizacional</b>	Arraut Camargo (2010) considera que La calidad organizacional desempeña un rol muy importante para una empresa, así como también la capacidad para competir en los mercados depende de sus relaciones con dos fuentes de ventajas competitivas como lo es la calidad e innovación, desde el punto de vista de la mejora en la práctica tiene que ver con los sistemas de calidad de las empresas basadas en las normas.	La calidad educativa se valoriza a través de las puntuaciones cuyos resultados pueden ser medibles en base a indicadores.	Calidad de Servicio	Eficiencia Eficacia Innovación	Tipo Likert, puntaje entre 1-5, derivado según la apreciación de cada ítem.
			Sistemas de Calidad	Planear Ejecutar Controlar las actividades	
			Rendimiento organizacional	Relaciones interpersonales Dirección para ejercer cargo Fomentar el trabajo en equipo	
<b>Variable 2:</b>  <b>Desempeño Docente</b>	Contreras (2015) Desempeño consiste en el que el docente debe ser capaz de promover un proceso creativo e innovador de enseñanza aprendizaje, acorde a una planificación estratégica muy ágil donde se realicen constante evaluaciones de los procesos didácticos por lo que este desempeño es muy complejo para ello se requiere de contar con docentes con perfil idóneo y así brindar una educación de calidad y excelencia.	Desempeño docente es fundamental para un verdadero líder que adecua su conducta a los requerimientos que se necesite cumplir cuyos resultados se verá reflejado en el compromiso del docente tanto en la aptitud como el cultivo de la misma, así como en la práctica.	Motivación Laboral	Nivel de Reconocimiento Grado de estímulo Desarrollo Profesional	Tipo Likert, puntaje entre 1-5, derivado según la apreciación de los ítems.

## Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

<b>CUESTIONARIO DE CALIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
<b>Dirigido las autoridades y personal docentes de una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020</b>						
<b>ESTIMADO (A):</b> Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 5 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.						
Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Variable 1: CALIDAD ORGANIZACIONAL</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>D1: Calidad de servicio</b>						
1	La calidad del servicio se basa en inculcar y fomentar hábitos auténticos para mejorar de manera eficiente las diversas acciones que se presenten en el plantel.					
2	La forma de liderar el director se centra en llevar una organización orientada a alcanzar la eficacia como parte de la calidad el servicio.					
3	La calidad de servicio que se brinda en el plantel está orientada a aplicar una enseñanza innovadora que despierte el interés en los educandos.					
<b>D2: Sistemas de Calidad</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
4	El docente maneja una adecuada planificación para promover el aprendizaje con una metodología creativa e innovadora.					
5	La ejecución del proceso de enseñanza por parte del docente promueve un aprendizaje oportuno que permita brindar un servicio de calidad al estudiantado en general.					
6	La calidad del servicio en la institución educativa se complementa con un adecuado control en las actividades pedagógicas.					
<b>D3: Rendimiento Organizacional</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
7	Las relaciones interpersonales suscitadas en el plantel se manejan con responsabilidad, lo que permite mejorar el rendimiento y brindar un servicio de calidad.					
8	El director direcciona de forma eficiente al momento de delegar funciones a los docentes, lo que permite					

	mejorar el rendimiento y el desarrollo del proceso educativo.					
9	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo como parte fundamental para alcanzar los estándares educativos.					
<b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>D1: Motivación laboral</b>						
10	Recibe algún reconocimiento por obtener logros alcanzados en su labor como docente					
11	Las autoridades del plantel le hacen notar que su opinión es importante para mejorar el desempeño laboral.					
12	La institución educativa le da la facilidad para que realice seminarios, cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional.					
<b>D2: Formación Continua</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
13	El personal docente cubre con las necesidades específicas del estudiantado para su formación.					
14	El docente tiene el conocimiento necesario en cuanto a las metodologías dinámicas, creativas e innovadoras para llegar a los estudiantes.					
15	El director influye en la formación continua que da el docente, en la que el como docente profesional desarrolla sus capacidades para atender a estudiantes con dificultad aprendizaje.					
<b>D3: Prácticas Profesionales</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
16	El proceso de enseñanza en el plantel educativo se da a través estrategias pedagógicas para obtener un buen desempeño docente.					
17	Como parte del desempeño docente se fomenta la capacidad actitudinal para crear una relación afectiva entre maestro y estudiante de manera que las clases sean más dinámicas.					
18	Las competencias del personal docente están ligadas en dirigir el proceso educativo de los estudiantes con necesidades educativas especiales para su formación en el aprendizaje.					

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

*Gracias por su colaboración*



Anexo 3: Confiabilidad

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

V1: CALIDAD ORGANIZACIONAL										V2: DESEMPEÑO DOCENTE									
ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	SUMA
1	1	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	2	36
2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
3	2	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	61
4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61
5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	65
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	66
7	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	57
8	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	3	70
9	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	54
10	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	1	2	3	2	51
11	5	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	1	3	3	2	51
12	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
13	2	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	61
14	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	61
15	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	62
16	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	66
17	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	57
18	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	4	3	70
19	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	54
20	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	1	2	3	2	51
VAR	1,16	0,6275	0,61	0,7475	0,49	0,56	0,64	0,49	0,45	0,41	0,24	0,44	1,04	0,5275	1,0475	0,6	0,7	0,56	
VAR ITM	11,34																		
VAR T	60,6																		

ALFA DE CRONBACH	
a (alfa) =	0,86
k(numero de items)=	18
Vi(varianza de cada item)	11,34
Vt( varianza total)=	60,6

RANGO	CONFIABILIDAD
0.50 a menos	Confiabilidad Nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente Confiabilidad
1	Confiabilidad Perfecta

**CONFIABILIDAD: ALPHA DE CRONBACH 0.86**

**EXCELENTE CONFIABILIDAD**

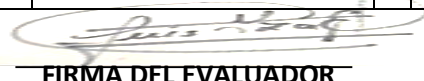
Anexo 4: Matriz de validez del instrumento

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Calidad Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Santa Elena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad Organizacional  La calidad no solo se hace presente en el ámbito empresarial sino también en el ámbito educativo significa un cambio de paradigmas en la manera de gestionar una organización.	Calidad de servicio	Eficiencia	-La calidad del servicio se basa en inculcar y fomentar hábitos auténticos para mejorar de manera eficiente las diversas acciones que se presenten en el plantel.						X		X		X		X		
		Eficacia	-La forma de liderar el director se centra en llevar una organización orientada a alcanzar la eficacia como parte de la calidad el servicio.						X		X		X		X		
		Innovación	-La calidad de servicio que se brinda en el plantel está orientada a aplicar una enseñanza innovadora que despierte el interés en los educandos.						X		X		X		X		
		Planear							X		X		X		X		
	Sistemas de calidad	Ejecutar	El docente maneja una adecuada planificación para promover el aprendizaje con una metodología creativa e innovadora. La ejecución del proceso de enseñanza por parte del docente promueve un aprendizaje oportuno que permita brindar un servicio de calidad al estudiantado en general.						X		X		X		X		
		Controlar Actividades	-La calidad del servicio en la institución educativa se complementa con un adecuado control en las actividades pedagógicas						X		X		X		X		

	<p>Rendimiento Organizacional</p> <p>El rendimiento de la organización se ve plasmado en el resultado que brinde el personal docente y administrativo a los padres de familia como también a los estudiantes, el cual es importante para un servicio de calidad.</p>	<p>Relaciones Interpersonal</p> <p>Dirección para ejercer cargo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>-Las relaciones interpersonales suscitadas en el plantel se manejan con responsabilidad, lo que permite mejorar el rendimiento y brindar un servicio de calidad</p> <p>-El director direcciona de forma eficiente al momento de delegar funciones a los docentes, lo que permite mejorar el rendimiento y el desarrollo del proceso educativo.</p> <p>En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo como parte fundamental para alcanzar los estándares educativos.</p>						X		X		X		X	
<p>Desempeño Docente</p> <p>El desempeño docente es el eje principal para la formación del sistema educativo y para ello es necesario contar con docentes preparados y capacitados acordes a su perfil profesional.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>La motivación laboral que hace que el personal se sienta más valorado y la satisfacción del personal es el resultado de cada reto obtenido en las relaciones interpersonales manteniendo una actitud positiva, generando un alto grado de estímulo aumentando su compromiso con la institución.</p>	<p>Nivel de reconocimiento</p> <p>Grado de estímulo</p>	<p>Recibe algún reconocimiento por obtener logros alcanzados en su labor como docente.</p> <p>Las autoridades del plantel le hacen notar que su opinión es importante para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>La institución educativa le da la facilidad para que realice seminarios, cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional.</p>						X		X		X		X	
	<p>Formación continua</p> <p>La formación docente es fundamental en el crecimiento y el desarrollo de las sociedades en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus estudiantes, ya sea en el proceso de enseñanza como en la capacidad actitudinal.</p> <p>Prácticas Profesionales</p> <p>El compromiso del docente va consigo mismo y con el conglomerado es evidente; mediante una actitud constante hacia en crecimiento y la humanización.</p>	<p>Desarrollo profesional</p>	<p>La institución educativa le da la facilidad para que realice seminarios, cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional.</p>						X		X		X		X	
		<p>Necesidades específicas</p>	<p>El personal docente cubre con las necesidades específicas del estudiantado para su formación.</p> <p>El docente tiene el conocimiento necesario en cuanto a las metodologías dinámicas, creativas e innovadoras para llegar a los estudiantes.</p>						X		X		X		X	
		<p>Conocimientos</p>	<p>El director influye en la formación continua que da el docente, en la que el como docente profesional desarrolla sus capacidades para atender a estudiantes con dificultad aprendizaje.</p>						X		X		X		X	
		<p>Proceso de enseñanza</p>	<p>El proceso de enseñanza en el plantel educativo se da a través estrategias pedagógicas para obtener un buen desempeño docente.</p>						X		X		X		X	
		<p>Capacidad actitudinal</p>	<p>Como parte del desempeño docente se fomenta la capacidad actitudinal para crear una relación afectiva entre maestro y estudiante de manera que las clases sean más dinámicas.</p>						X		X		X		X	
		<p>Competencia</p>	<p>Las competencias del personal docente están ligadas en dirigir el proceso educativo de los estudiantes con necesidades educativas especiales para su formación en el aprendizaje.</p>						X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa de la Calidad Organizacional y Desempeño Docente

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la Calidad Organizacional y Desempeño Docente.

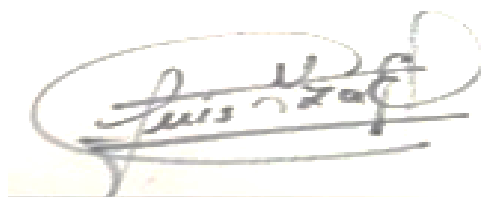
**DIRIGIDO A:** Autoridad y Docentes de una institución educativa de Santa Elena, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Iza Espinoza Luis Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**“CALIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														X							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													X								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															x							
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x					
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x					
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	x					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Guayaquil, 02 de noviembre de 2020.



Mgtr.: Msc. Iza Espinoza Luis Eduardo  
DNI: 1711043438  
Teléfono: 0967159457  
E-mail: lizaespinoza\_luis@gmail.com

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Calidad Organizacional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Santa Elena, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<p>Calidad Organizacional</p> <p>La calidad no solo se hace presente en el ámbito empresarial sino también en el ámbito educativo significa un cambio de paradigmas en la manera de gestionar una Organización.</p>	Calidad de servicio	Eficiencia	-La calidad del servicio se basa en inculcar y fomentar hábitos auténticos para mejorar de manera eficiente las diversas acciones que se presenten en el plantel.						X		X		X		X			
	La calidad de servicio es esencialmente necesaria para las instituciones educativas cuya prioridad es aumentar su crecimiento y competitividad en este sentido se ven obligadas a llevar una mejor formación y brindar un mejor servicio eficiente para los padres de familia, estudiantes y comunidad educativa.	Eficacia	-La forma de liderar el director se centra en llevar una organización orientada a alcanzar la eficacia como parte de la calidad el servicio.						X		X		X		X			
		Innovación	-La calidad de servicio que se brinda en el plantel está orientada a aplicar una enseñanza innovadora que despierte el interés en los educandos.						X		X		X		X			
		Planear	El docente maneja una adecuada planificación para promover el aprendizaje con una metodología creativa e innovadora.						X		X		X		X			
		Sistemas de calidad	Ejecutar	La ejecución del proceso de enseñanza por parte del docente promueve un aprendizaje oportuno que permita brindar un servicio de calidad al estudiantado en general.						X		X		X		X		
			Controlar	-La calidad del servicio en la institución educativa se complementa con un adecuado control en las actividades pedagógicas						X		X		X		X		
			Actividades															
	Rendimiento Organizacional	Relaciones Interpersonal	-Las relaciones interpersonales suscitadas en el plantel se manejan con responsabilidad, lo que permite mejorar el rendimiento y brindar un servicio de calidad						X		X		X		X			
		Dirección para ejercer cargo	-El director direcciona de forma eficiente al momento de delegar funciones a los docentes, lo que permite mejorar el rendimiento y el desarrollo del proceso educativo.						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo como parte fundamental para alcanzar los estándares educativos.						X		X		X		X			

<p>Desempeño Docente</p> <p>El desempeño docente es el eje principal para la formación del sistema educativo y para ello es necesario contar con docentes preparados y capacitados acordes a su perfil profesional.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>La motivación laboral que hace que el personal se sienta más valorado y la satisfacción del personal es el resultado de cada reto obtenido en las relaciones interpersonales manteniendo una actitud positiva, generando un alto grado de estímulo aumentando su compromiso con la institución.</p>	<p>Nivel de reconocimiento</p> <p>Grado de estímulo</p> <p>Desarrollo profesional</p>	<p>Recibe algún reconocimiento por obtener logros alcanzados en su labor como docente.</p> <p>Las autoridades del plantel le hacen notar que su opinión es importante para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>La institución educativa le da la facilidad para que realice seminarios, cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional.</p>						X		X		X										
	<p>Formación continua</p> <p>La formación docente es fundamental en el crecimiento y el desarrollo de las sociedades en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus estudiantes, ya sea en el proceso de enseñanza como en la capacidad actitudinal.</p> <p>Prácticas Profesionales</p> <p>El compromiso del docente va consigo mismo y con el conglomerado es evidente; mediante una actitud constante hacia en crecimiento y la humanización.</p>	<p>Necesidades específicas</p> <p>Conocimientos</p> <p>Capacidades</p> <p>Proceso de enseñanza</p> <p>Capacidad actitudinal</p> <p>Competencia</p>	<p>El personal docente cubre con las necesidades específicas del estudiantado para su formación.</p> <p>El docente tiene el conocimiento necesario en cuanto a las metodologías dinámicas, creativas e innovadoras para llegar a los estudiantes.</p> <p>El director influye en la formación continua que da el docente, en la que el como docente profesional desarrolla sus capacidades para atender a estudiantes con dificultad aprendizaje.</p> <p>El proceso de enseñanza en el plantel educativo se da a través estrategias pedagógicas para obtener un buen desempeño docente.</p> <p>Como parte del desempeño docente se fomenta la capacidad actitudinal para crear una relación afectiva entre maestro y estudiante de manera que las clases sean más dinámicas.</p> <p>Las competencias del personal docente están ligadas en dirigir el proceso educativo de los estudiantes con necesidades educativas especiales para su formación en el aprendizaje.</p>						X		X		X		X		X		X				

FIRMA DEL EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa de la Calidad Organizacional y Desempeño Docente

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la Calidad Organizacional y Desempeño Docente.

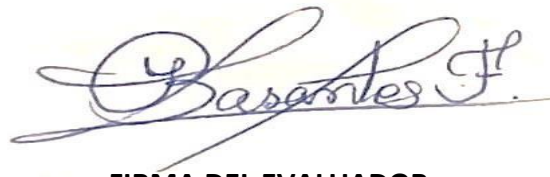
**DIRIGIDO A:** Docentes y autoridad de una institución educativa de Santa Elena, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Basantes Figueroa Isabel Lourdes

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Maestría en Gerencia Educativa.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**“CALIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														x							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													x								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													x								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					





	<p>El rendimiento de la organización se ve plasmado en el resultado que brinde el personal docente y administrativo a los padres de familia como también a los estudiantes, el cual es importante para un servicio de calidad.</p>	<p>Relaciones Interpersonal</p> <p>Dirección para ejercer cargo</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>-Las relaciones interpersonales suscitadas en el plantel se manejan con responsabilidad, lo que permite mejorar el rendimiento y brindar un servicio de calidad</p> <p>-El director direcciona de forma eficiente al momento de delegar funciones a los docentes, lo que permite mejorar el rendimiento y el desarrollo del proceso educativo.</p> <p>En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo como parte fundamental para alcanzar los estándares educativos.</p>																															
<p>Desempeño Docente</p> <p>El desempeño docente es el eje principal para la formación del sistema educativo y para ello es necesario contar con docentes preparados y capacitados acordes a su perfil profesional.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>La motivación laboral que hace que el personal se sienta más valorado y la satisfacción del personal es el resultado de cada reto obtenido en las relaciones interpersonales manteniendo una actitud positiva, generando un alto grado de estímulo aumentando su compromiso con la institución.</p> <p>Formación continua</p> <p>La formación docente es fundamental en el crecimiento y el desarrollo de las sociedades en el contexto de educación siendo los docentes guías en el proceso educativo de sus estudiantes, ya sea en el proceso de enseñanza como en la capacidad actitudinal.</p> <p>Prácticas Profesionales</p> <p>El compromiso del docente va consigo mismo y con el conglomerado es evidente; mediante una actitud constante hacia en crecimiento y la humanización.</p>	<p>Nivel de reconocimiento</p> <p>Grado de estímulo</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Necesidades específicas</p> <p>Conocimientos</p> <p>Capacidades</p> <p>Proceso de enseñanza</p> <p>Capacidad actitudinal</p> <p>Competencia</p>	<p>Recibe algún reconocimiento por obtener logros alcanzados en su labor como docente.</p> <p>Las autoridades del plantel le hacen notar que su opinión es importante para mejorar el desempeño laboral.</p> <p>La institución educativa le da la facilidad para que realice seminarios, cursos o estudios para su perfeccionamiento profesional.</p> <p>El personal docente cubre con las necesidades específicas del estudiantado para su formación.</p> <p>El docente tiene el conocimiento necesario en cuanto a las metodologías dinámicas, creativas e innovadoras para llegar a los estudiantes.</p> <p>El director influye en la formación continua que da el docente, en la que el como docente profesional desarrolla sus capacidades para atender a estudiantes con dificultad aprendizaje.</p> <p>El proceso de enseñanza en el plantel educativo se da a través estrategias pedagógicas para obtener un buen desempeño docente.</p> <p>Como parte del desempeño docente se fomenta la capacidad actitudinal para crear una relación afectiva entre maestro y estudiante de manera que las clases sean más dinámicas.</p> <p>Las competencias del personal docente están ligadas en dirigir el proceso educativo de los estudiantes con necesidades educativas especiales para su formación en el aprendizaje.</p>																															

  
**César E. Ulloa Parravicini**  
 Doctor en Administración de la Educación

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala Valorativa de la Calidad Organizacional y Desempeño Docente

**OBJETIVO:** Conocer la escala que presenta la Calidad Organizacional y Desempeño Docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes y autoridad de una institución educativa de Santa Elena, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ulloa Parravicini Cesar Eduardo.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación.

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



---

*César E. Ulloa Parravicini*  
Doctor en Administración de la Educación

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**


**“CALIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE SANTA ELENA, 2020 ”**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado													X								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables														X							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																																		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																																		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																																		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																																		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

<p>Piura, 02 de noviembre de 2020.</p>  <p><b>César E. Ulloa Parravicini</b> Doctor en Administración de la Educación</p>	<p>Mgtr.: Msc. Ulloa Parravicini Cesar Eduardo. DNI: 43650898. Teléfono: E-mail:</p>
--	--



Anexo 9: Matriz de Consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TEMA:** Calidad Organizacional y Desempeño Docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la calidad organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre calidad organizacional y desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020</li> </ul>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Ha: Existe relación entre calidad organizacional y el desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Ho: No Existe relación entre calidad organizacional y el desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Calidad Organizacional</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <pre> graph TD     M --- V1     M --- V2     V1 --- R     V2 --- R     </pre>	<p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>41 docentes</p>
<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación entre calidad de servicio y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre sistemas de calidad y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe relación entre calidad de servicio y desempeño docente en la unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación sistemas de calidad entre y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena,2020.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>Desempeño Docente</p>		<p><b>MUESTRA</b></p> <p>41 personas</p> <p>41 docentes</p>

<p>¿Cuál es la relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad Educativa Santa Elena, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre rendimiento organizacional y desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre calidad organizacional y la formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020</p> <p>Determinar la relación entre calidad organizacional y la practicas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p>	<p>•Existe relación entre rendimiento organizacional y el desempeño docente en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>•Existe relación calidad organizacional y motivación laboral en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Existe relación entre calidad organizacional y formación continua en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p> <p>Existe relación entre calidad organizacional y prácticas profesionales en una unidad educativa de Santa Elena, 2020.</p>			
--	--	--	--	--	--